

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области  
государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области  
«Екатеринбургская школа № 1, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»  
Краткое наименование: ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»  
ул. Татищева, 78, г. Екатеринбург, 620131 тел./факс (343) 246-48-35, (343) 232-55-50;  
ул. Готвальда, 19а, г. Екатеринбург, 620034, тел./факс (343) 367-43-63;  
e-mail [esh73@inbox.ru](mailto:esh73@inbox.ru)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020- 2023 годы

От работодателя:

Директор  
ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа № 1»



О.А. Плетенецкая  
«10» марта 2020 г.

М.П.

От работников:

председатель  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»



Н.Ф. Хисматуллина  
«10» марта 2020 г.

Коллективный договор принят на общем собрании  
трудового коллектива  
(протокол № 2 от «10» марта 2020 г.)

<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b> государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» «03» <u>апреля</u> 20 <u>20</u> Запись за № <u>81-НД</u>
--

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Свердловской области «Екатеринбургская школа № 1»

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1», создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» Плетенецкой Ольги Анатольевны;
- работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице председателя Хисматуллиной Надежды Филициановны.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской

области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При смене собственника учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон ни в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.18. Администрация признаёт профком представителем работников образовательного учреждения. Работники так же имеют право объединяться в группы и избирать своего представителя трудового коллектива.

1.19. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (п.1 ст. 43 ТК РФ).

1.20. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

1.21. Работодатель при утверждении локальных нормативных актов образовательного учреждения учитывает мнение профсоюзного комитета.

1.22. Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации для согласования.

1.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

1.24. В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

1.25. Без согласования выборного органа первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.26. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Прилож. № 1);

- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);

- Положение об оплате труда работников ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 3);

- Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 4);

- Положение об оказании материальной помощи работникам ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 5);

- Положение о распределении педагогической нагрузки работников ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» на новый учебный год (Приложение № 6);

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7);

- Перечень профессий и должностей работников учреждения, которым предусмотрен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда (Приложение № 8);

**Работодатель обязуется:**

1.27. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами, коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.28. Знакомить с текстом коллективного договора всех работников, принимаемых на работу в образовательное учреждение.

**Профком обязуется:**

1.29. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения.

1.30. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза.

1.31. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации в полном объеме.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемые на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57,58, 67 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывать работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приёме на работу работника, до подписания с ним трудового договора, ознакомить его:

- с коллективным договором;
- с Уставом образовательного учреждения;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с приказом о приёме на работу;
- с должностными инструкциями;
- с инструкциями по охране труда;
- с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор с работником заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговаривать существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.74 ТК РФ), извещать работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.7. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом. Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.8. Знакомить под роспись педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.9. Педагогическую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органа управления образования, учебно-методических кабинетов, центров), предоставлять только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливать на общих основаниях и передавать приказом директора образовательного учреждения на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объёме, имевшемся до ухода в указанный отпуск, либо в ином объёме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.11. Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора осуществлять только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.12. Об изменении существенных условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений уведомлять работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то предложить ему в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объём педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.15. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.16. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия. О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профкомом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, Правилами внутреннего распорядка ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»

2.17. В целях соблюдения прав работников все рабочие места обеспечить должностными инструкциями.

2.18. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

**Работники обязуются:**

2.19. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.20. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.21. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.22. В своей педагогической деятельности руководствоваться «Кодексом профессиональной этики педагогических работников» (Приложение 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

**Стороны пришли к соглашению:**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профкома, в порядке установленном ст. 373 ТК РФ на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

3.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ). Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, по усмотрению администрации с последующей отработкой в образовательном учреждении не менее 3-х лет (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях только по основному месту работы (ст.287 ТК РФ); финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии.

3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных государственных и муниципальных образовательных учреждений

3.9. При последующей аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (см. раздел Оплата и нормирование труда)

3.10. Основанием для выполнения п. 3.9. является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 годы.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

3.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.



3.12. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию представлять их интересы.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

##### **Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении работников – не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, списков сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.

4.3. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось пять и менее лет:
- работники, проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года;
- работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

**Стороны договорились:**

4.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.10. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.11. Обеспечивать повышение квалификации работников, а также опережаемую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**Профком обязуется:**

4.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.13. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывает посильную материальную помощь.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны коллективного договора пришли к соглашению:**

5.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка БКОУ СО «Екатеринбургская школа № 1», утверждёнными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом (Приложение 1);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утверждённым работодателем на основании санитарно – гигиенических требований по составлению расписания;

- графиком сменности, составленным работодателем, согласованным с профкомом (ст.372 ТК РФ) и доведённым до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ);

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

**Работодатель обязуется:**

5.2. Продолжительность рабочей недели определять Правилами внутреннего трудового распорядка, тарификационной ведомостью, штатным расписанием, должностными инструкциями (ст. 100 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливать с учётом норм педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, приказами образовательного учреждения и другими нормативными документами.

5.4. Установить нормальную продолжительность рабочего времени руководителю, заместителю руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей структурных подразделений - не более 40 часов в неделю, педагогическим и медицинским работникам, за работу во вредных и опасных условиях труда - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ),

5.5. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.6. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.7. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.9. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

Время перемен является рабочим временем учителя.

5.10. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в

неделю, предоставлять еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных, районных, городских мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.11. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 99 ТК РФ).

5.13. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам учителей оформлять приказом. Если замещение продолжается более 2-х месяцев, то оплату производить на основании дополнительного соглашения к трудовому договору учителю, замещающему отсутствующего учителя.

5.14. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.15. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогических работников привлекать к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (с учётом всех надбавок и доплат). График работы в каникулы утверждать приказом.

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17. Продолжительность одного собрания трудового коллектива, педагогических советов не должна превышать трёх часов.

5.18. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 123 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производить с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.20. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических и психотропных средств, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери в удобное для них время – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет) работника - 2 дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- другие случаи рассматриваются руководителем образовательного учреждения индивидуально, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.21. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профкомом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка

5.22. Сохранять объем учебной нагрузки, установленной тарификации, на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогическим работником. Сохранять преемственность классов, групп ГПД.

5.23. Информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее чем за три месяца.

5.24. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.25. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников образовательного учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 8).

5.26. Предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам.

5.27. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.28. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

5.29. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

#### **Профком обязуется:**

5.30. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **Стороны договорились:**

6.1. Систему и оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливать коллективным договором, локальными нормативными актами по оплате труда образовательного учреждения в соответствии с федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными актами Свердловской области, Постановлением правительства Свердловской области № 708 от 12.10.2016 «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»

6.2. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников доплаты за дополнительные виды работ, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 3) и Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1» (Приложение № 4);

6.4. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом (основание: «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», п. 3.2.2. - 3.2.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.)

6.5. Утверждать штатное расписание и учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профкомом.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка. В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. (ст. 142 ТК РФ)

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.7. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной служб по труду и занятости, Госпожнадзора (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г. ).

6.8. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующих в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г. ).

6.9. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»;

- Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 1»;

- Положение об оказании материальной помощи.

Вышеперечисленные локальные нормативные акты принимаются на общем собрании работников.

**Работодатель обязуется:**

6.10. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

6.11 Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов на 1 ставку заработной платы.

6.12. Сохранять объем учебной нагрузки, установленной тарификации на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника).

6.13. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений с указанием даты ознакомления (ст. 74,162 ТК РФ).

6.14. Устанавливать объем нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

6.15. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.



Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в организации.

6.16. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда порядок установления доплат и надбавок, а также условия, критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.17. Своевременно и по целевому назначению использовать средства, перечисляемые образовательному учреждению на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций, производить выплаты согласно установленным срокам.

6.18. Премирование осуществлять в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.19. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа каждого месяца.

6.20. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.21. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

6.22. Производить оплату временных простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.23. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.24. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно результатов специальной оценки условий труда.

6.25. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить под роспись до сведения работников.

6.26. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.28. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.29. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в образовательное учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обустройство хозяйством в размере, утвержденным Соглашением между Правительством Свердловской области и Федерацией профсоюзов Свердловской области

6.30. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.31. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохранять соответствующий размер оклада, установленный за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности(более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

6.32. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 6.30. было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

6.33. Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.34. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии осталось не более одного года, за ними сохранять повышенный размер оклада, к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

6.35. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

6.36. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливается повышенный размер оклада, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

## **СПИСОК**

### **ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышенные размеры окладов в соответствии с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физвоспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)

Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования

Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

6.37. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4 % должностного оклада	8 % должностного оклада	12 % должностного оклада	16 % должностного оклада

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается.

6.38. Основанием для выполнения п.п. 6.29., 6.30. - 6.36. является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.

6.39. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.40. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в периоды отмены образовательного процесса в отдельных классах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать педагогических работников к методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке.

**Профком обязуется:**

6.41. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.42. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

6.43. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

6.44. Осуществлять контроль за установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленной системой оплаты труда в образовательном учреждении.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**Стороны договорились, что работодатель:**

7.1. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе по согласованию с профкомом.

7.2. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в образовательное учреждение на педагогические должности, выплачивает единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области с включением в трудовой договор условия отработки в данном образовательном учреждении не менее 3-х лет.

7.3. Сохраняет систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией образовательного учреждения.

7.4. Производит отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу только на основании их личного заявления в профком.

7.5. Осуществляет увольнение или привлечение к ответственности членов профкома только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.6. Освобождает председателя профсоюзного комитета от выполнения обязанностей классного руководителя (по желанию).

7.7. В случае выделения работнику в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утверждённому графику отпусков), предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для

лечения по этой путёвке. По желанию работника дни для лечения по путёвке предоставляются за счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

7.8. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.9. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (за всё время работы в соответствующих условиях).

7.10. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применять единовременное премирование работников образовательного учреждения (по согласованию профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ - 1000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

3) награждения Почетной грамотой Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области - 1000 рублей;

4) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по достижении пенсионного возраста - 3000 рублей.

7.11. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.12. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников учреждения, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.13. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение № 5)

#### **Профком обязуется:**

7.15. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаторий «Юбилейный», в санатории южного направления.

7.16. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.17. Оказывать консультативную помощь работникам - членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.18. Оказывать консультативную помощь работникам - членам профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.19. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.



7.20. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

7.21. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов профсоюза за счёт средств обкома Профсоюза.

7.22. Оказывать содействие членам профсоюза в получении заёмных средств для целевого использования на социальные нужды (покупку дорогостоящих товаров народного потребления, оплаты обучения в учебных заведениях для работников и членов их семей и других нужд социального характера) в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых заёмных средств членам Профсоюза Верх-Исетской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ».

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

8.3. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

8.4. Организовать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда (один раз в три года). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств образовательного учреждения.

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.7. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам выполняемых работ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (ст.212 ТК РФ).

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда.

Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников образовательного учреждения.

8.12. Обеспечить прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований и вакцинацию за счёт средств работодателя (ст. 213 ТК РФ). На время прохождения работниками медицинских осмотров, сохранять за ними место работы и средний заработок.

Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований), осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.13. В конце календарного года проводить анализ причин заболеваемости работников образовательного учреждения.

8.14. Проводить в образовательном учреждении специальную оценку условий труда и реализацию мероприятий, разработанных на её основе результатов, направленных на создание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 13.07.2015).

Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже, чем один раз в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

8.15. В состав комиссии по проведению специальной оценки труда и в состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и уполномоченного по охране труда, специалиста по охране труда.

8.16. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих

производственные риски.

8.17. Не реже 1 раза в шесть месяцев под роспись проводить инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей всех вновь поступающих на работу, а также переведённых на другую работу. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.19. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт (ст. 227-230 ТК РФ).

8.20. В течение учебного года следить за исправностью освещения на территории школы.

8.21. Обеспечивать постоянную очистку от грязи, льда и снега крыльца школы и пешеходных дорожек на территории школы, по необходимости посыпать их песком.

8.22. Выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

8.23. Производить из компенсационной части фонда оплаты труда учреждения ежемесячные выплаты уполномоченному по охране труда в размере 10% от должностного оклада за выполнение несвойственных функций, за сложность и важность выполняемой работы.

8.24. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда и создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, обеспечивать её работу.

8.25. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченного по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.26. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 7).

8.27. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

8.28. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

8.29. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.30. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.31. Направлять на работу по охране труда из всех источников финансирования в размере 2 % от фонда оплаты труда и 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения на основании Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г.

8.32. Реализовывать права организации по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

8.33. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации; пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении.

8.34. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

8.35. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

#### **Профком обязуется:**

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- предъявлять требования к руководителю образовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по специальной оценке условий труда, в административно-общественном контроле;
- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей сотрудников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;
- участвовать в организации обучения и проверки знаний требований охраны труда работников учреждения;

- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.
- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для сотрудников образовательного учреждения в санаторий «Юбилейный», в санатории южного направления;
- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательного учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;
- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- обращаться в надзорные органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- оказывать помощь администрации в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.

#### **Работники обязуются:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- один раз в три года проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;
- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Стороны договорились:**

9.1. Выступать партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников образовательного учреждения.

### **Работодатель обязуется:**

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Не допускать ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.5. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт районной организации Профсоюза.

По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счёт районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в образовательном учреждении комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.9. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможности размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.10. Освобождать от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом

съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.11. За сложность и важность выполняемой работы, за выполнение несвойственных функций работодатель из компенсационной части фонда оплаты труда, производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 15 % должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.12. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально – трудовым вопросам.

9.13. Включать членов профкома в состав комиссии учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера и других.

9.14. Работодатель рассматривает следующие вопросы по согласованию с профкомом:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (ст.82, 373 ТК РФ);

- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст.82 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 99 (ст. 99 ТК РФ);

- определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий и праздничный день (ст.112 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- премирование коллектива по итогам года;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым соглашениям.

9.15. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**Профком обязуется:**

9.16. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.17. Содействовать реализации территориальных Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.18. Содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе.

9.19. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.20. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.21. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

9.22. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них изменений.

9.23. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.24. Осуществлять вместе с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию по временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве.

9.25. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза заниматься оздоровлением работников учреждения.

9.26. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.27. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, в комиссии по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера и других.

9.28. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.29. Из средств первичной профсоюзной организации образовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.



9.30. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.

9.31. Совместно с администрацией осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении.

## **10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и индивидуальных трудовых споров».

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

### **Стороны договорились:**

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (1 раз в год).

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу необходимую для этого информацию.

11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.8. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и утверждать на общем собрании трудового коллектива.

11.9. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

11.10. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и трудовым законодательством.

11.11. Переговоры по заключению нового коллективного проводить за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.12. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.